

パワーハラスメント防止対策と同一労働・同一賃金について

2023.08.29

働き方改革推進支援センター
社会保険労務士 加藤幸弘

女性活動推進法及び労働施策総合推進法の改正により、2022年4月(大企業では2020年6月)から職場におけるハラスメント防止対策が強化され、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(マタハラ)の防止対策も強化されました。パワーハラスメント予防措置義務化の概要をまとめるとともに、裁判例も見て行きます。

また2020年4月に施行(中小企業は派遣を除き2021年4月に施行)された「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」(同一労働・同一賃金)の概要を紹介するとともに、裁判例等から見た実務対応についてもまとめてみました。

1. パワーハラスメント防止措置義務化

(1) 職場における「パワーハラスメント」とは

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 - ③ 労働者の就業環境が害されるもの
- であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものである

* 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラには当たらない

(2) 代表的な言動の種類

- ① 身体的な攻撃 (暴行・障害)、 →→→いかなる理由があっても、パワーハラスメントとなる。
- ② 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・中間外し・無視)
→→→原則として、**業務の適正な範囲を超えて**、パワーハラスメントとなる。
- ④ 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)、
- ⑤ 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)
→→→業種や企業文化の影響を受けるという側面もあるため業務の適正な範囲を超えているかの判断は非常に難しい。

(3) 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

従来から求められているセクハラ、マタハラ予防措置が出来ていない場合は以下のような対応が求められる。

- ① パワハラ禁止を**周知徹底**する。

(職場でのパワハラの内容及びそれを行ってはならない旨の方針の明確化と周知。ポスター、研修の実施。)

② パワハラへの**対処を**就業規則その他で**明確にする**。

(パワハラ行為者について厳正に対応する旨の方針及び対処の内容に関する就業規則の整備)

*ハラスメント防止の規程(例)を資料編に付けておきました。

③ 信頼性の高い**相談窓口の設置** 使用者の意識を変える

(相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、社内相談窓口の設置、社外相談窓口の委託又は紹介)

(内容・状況に応じ適切な対応のためのマニュアル策定等)

④ 事後対応

正確かつ迅速な事実確認、 被害者への配慮、対応、

行為者への事後措置、対応 再発防止措置(事実関係が明らかでない場合を含む)

(4) 裁判例からみたパワーハラスメント

(パワハラ立証には録音・他人の陳述・日記をつけている等が有効)

パワーハラスメントと業務上の指導の線引きは難しいが、業務の適正な範囲を超えるかどうかで違法か否かが決まると考えられている。類型②の精神的な攻撃で争われるものが多い。

■【原告勝訴】ファーストリテイリングほか(ユニクロ店舗)事件・名古屋高判(平成20年1月29日判決)

行為者による発言は「声を荒げながら」被行為者の「生命、身体に対して害悪を加える趣旨を含む」ものであったところ行為者自身、被行為者が「PTSDないし神経症である旨の診断を受けていた」ことを認識していたことなどからすれば、「本件発言は違法であって、不法行為を構成する」と判示されている。

■【原告敗訴】前田道路事件・高松高判(平成21年4月23日判決)

行為者らによる叱責等につき、「上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものというべきであり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできない」として不法行為にあたらないとされた。

2. ハラスメント防止の取組みとして

ハラスメント防止策として、感情のコントロールやコミュニケーション能力の向上を養うものとしてアンガーマネジメントとペップトークが注目されています。

(1) アンガーマネジメント

怒りの感情に振り回されない

「怒りとは理想と現実のギャップ」 (怒り) (後悔しないこと=我慢することではない)

怒る必要のあることは上手に怒れ、怒る必要のないことに怒らないようになること。

(2) ペップトーク

自分・相手を勇気づける言葉

ポジティブ語で

相手の状況を受け止め

ゴールに向かった

短くて分かりやすく

人をその気にさせ

【ピグリオン効果】

して欲しいことを伝える (=してほしい変換)

成功や実現をイメージさせる

①. 受容 (事実の受け入れ)

②. 承認 (とらえかた変換)

言葉がけ (=勇気づけ) ③. 行動 (してほしい変換)

④. 激励 (背中の一押し)

「して欲しいこと」ではなく「して欲しくないことを」伝えていませんか。

「遅刻」+「するな」ではなく「10分前には集合しよう」

「どうぞお風邪など」+「お召しにならないように」ではなく「温かくお過ごしください」

このように「して欲しいこと」を伝えるようにしたいものです。

3. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 (2020年4月施行、中小企業は派遣を除き2021年4月)

(1) 不合理な待遇差の禁止

同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止される。

① 保護対象者 (取組対象労働者) 有期契約労働者及び短時間労働者 (非正規従業員)

② 比較対象者 (比較対象労働者) 同一の使用者に雇用される正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者 (正社員)

*正社員どうしの賃金格差については問題とならない

(なお、厚生労働省は「短時間正社員」は「正規型の労働者」「通常の労働者」であり、取組対象労働者ではないとの見解である)

③ 格差がある場合どうなる

「均衡待遇規定」 不合理な待遇差の禁止、(職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮)

「均等待遇規定」 差別的取扱いの禁止、(職務内容、職務内容・配置の変更範囲が同一の場合)

④ 判断の仕方

「均衡待遇」

- ・ 大まかな判断要素を総合的に判断
- ・ 職務の内容等、同一でなくても類似性 (その程度) も考慮される
- ・ 不合理といえない以上、合理的か否かが不明な場合 (グレーの場合) は違法にはならない。

「均等待遇」

- ・ 要件は明確
- ・ 職務の内容等、同一でなければ要件を満たさない

⑤ 派遣労働者

派遣先の労働者との均等・均衡待遇又は一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保

(2) 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に説明を求めることができる。その場合には正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等について説明する義務がある。

(3) 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手段(行政ADR)の規定の整備

有期雇用労働者・派遣労働者について、裁判外紛争解決手段(行政ADR)の根拠規定を整備

(4) 裁判例等から見た実務対応

① 同一労働同一賃金に関する経過と現在の状況

■実際の裁判においては、原告（労働者）は、最も自分と似た正社員グループを「比較対象者」として訴訟を行い（その方が労働者に有利であるから）、裁判所も原告が指定した労働者を比較対象者として判断する。

但し、原告が指定した労働者が少数で、他に職務内容等が異なる大多数の無期契約労働者が存在し、その存在を基本として労働条件が設定されている場合には、「その他」の事情として考慮される（メトロコマース（最高裁））

■ハマキョウレックス事件では、同一労働同一賃金対応の基本的な考え方を、長澤運輸事件では定年再雇用者の対応に関する考え方が明示された。2020年10月13日に大阪医科薬科大学事件およびメトロコマース事件、同10月15日には日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件の最高裁の判決が言い渡され、賞与・退職金・扶養手当などの重要論点、その他対応の考え方が示された。これで概ね対応に必要な情報が出揃ったと考えられる。

■裁判例の傾向として、最高裁（長澤運輸）事件で格差の大半が不合理ではないと判断されており、全体的に格差が不合理となることは少ない傾向がある（法的リスクは比較的小さい）

② ハマキョウレックス事件最高裁判決

ハマキョウレックス事件最高裁判決は、均等待遇・均衡待遇対応の進め方を示した重要なものである。

これら諸手当の不合理性の判断においては次のステップで検証している。基本的な考えとなる。

①手当の目的 →②職務内容に基づく必要性の差異 →③転勤・出向の可能性、中核人材育成という人材活用の仕組みの差異 →④**その他の事情**（その他の事情としていかなる内容が考慮されるかは明らかではない）

③ 最高裁以降の下級審判決に見る傾向

- ・**家族手当** 一般論ではその差異の説明は難しいが、有為人材獲得論によりその差異を不合理ではないと認められる判決も見られる。
- ・**賞与制度** 高裁レベルでも判断が分かれている。業績や人事評価に連動せず、一律で支給される賞与についてはより均衡が求められ、正職員の6割支給を求める判決もある。少なくとも全く出していないのは要注意。
- ・**退職金制度** 10年前後の長期間にわたって勤務している契約社員について「少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分にかかる退職金すら一切支給しないことは不合理」として、正職員と同一基準の算定額の4分の1を相当とした判決が見られる。
- ・**長期勤続** 勤続5年以上など、長期勤続の非正規社員については正社員との均衡が求められる傾向が強い
- ・**定年後再雇用** 何%までなら賃金等の引き下げが可能か。裁判例では違法とされたケースはほとんどない（明確に不合理な相違と評価したものは稀である）。基本給の引き下げは許容される可能性大。

④ 以上のような状況から、正規・非正規の処遇差異の分析から、その差異が不合理ではないと言えるような説明の準備を行うことが重要である。誰が説明してもブレないようにマニュアルを作成しておくことが必要である。

■ハラスメント防止の規程(例)

【就業規則】

(ハラスメントの禁止)

第〇〇条 正社員は、ハラスメントを行ってはならない。

2 前項のハラスメントの種類、内容、防止措置その他の事項については、別に定めるハラスメント防止規程によるものとする。

3 ハラスメントを行ったときは、懲戒する。

【ハラスメント防止規程】

(目的)

第1条 この規程は、〇〇〇〇株式会社（以下「会社」という）の従業員のハラスメントの防止及び排除のための措置に関し必要な事項を定めることにより、健全な就業環境を図ることを目的とする。

(適用)

第2条 この規程は、すべての従業員に適用する。

(定義)

第3条 この規程における用語の定義は、次のとおりとする。

(1) セクシュアル・ハラスメント

性的な言動に対する従業員の対応により、当該従業員に不利益を与える行為、又は性的な言動により職場の就業環境を害する行為

(2) パワー・ハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより従業員の就業環境を害する行為

(3) マタニティ・ハラスメント等

妊娠、出産、産前産後休業等をしたことに関する言動及び育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等の利用に関する言動により従業員の就業環境を害する行為

(4) ハラスメント

前3号に定める行為及び性的指向や性自認を理由として差別的に取扱う行為

(会社の責務)

第4条 会社は、ハラスメントを禁止し、その防止及び排除に努めるとともに、ハラスメントが生じたときは、必要な措置を迅速かつ適切に講じるものとする。

2 会社は、ハラスメントの防止のための教育、研修を不断に行うものとする。

(従業員の責務)

第5条 従業員は、ハラスメントをしてはならない。

- 2 従業員を監督する地位にある者は、配下の従業員に対し、ハラスメントに関して注意を喚起し、認識を深めさせるとともに、ハラスメントが生じることがないようにしなければならない。
- 3 従業員を監督する地位にある者は、ハラスメントが行われていることを認識したとき又は行われようとしていることを認識したときは、防止のための措置を講じなければならない。また、併せてハラスメント担当者に通報しなければならない。
- 4 従業員は、ハラスメントが行われていることを認識したとき若しくは行われようとしていることを認識したとき又はこれらの情報を入手したときは、所属長又はハラスメント担当者に通報しなければならない。
- 5 従業員は、ハラスメントに関する会社の調査に協力しなければならない。

(苦情相談への対応)

第6条 会社は、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という）の窓口として、〇〇部にハラスメント担当者を置く。

- 2 会社は、前項の担当者に代えて又は担当者に加えて、外部機関に窓口を委託することができる。
- 3 会社は、苦情相談の窓口に関して従業員に周知するものとする。

(ハラスメント担当者の職務)

第7条 ハラスメント担当者は、ハラスメントの苦情相談の事案に係る事実関係の調査、確認及び外部機関と連絡等を行う権限を有する。

- 2 ハラスメント担当者は、ハラスメントの苦情相談があったときは、速やかに事実関係の調査、確認等を行わなければならない。
- 3 ハラスメント担当者は、当該苦情相談に係る当事者に対して必要な指導及び助言を行うことができる。
- 4 ハラスメント担当者は、苦情相談に係る事案の内容に応じて、懲戒処分、異動、降格その他雇用管理上の措置を会社に申し出ることができる。
- 5 ハラスメント担当者は、事実関係の調査、確認、指導及び助言を行うときは、プライバシー及び人権を尊重して行わなければならない。
- 6 派遣先による派遣労働者へのハラスメントの調査、確認等については、派遣先との必要かつ十分な連絡、調整等を行うものとする。

(措置)

第8条 会社は、ハラスメントが確認されたときは、行為者に対して懲戒処分を行うほか、異動、降格その他の人事上の措置を行う。

- 2 従業員を監督する地位にある者が、第5条第2項又は第3項の義務に違反したときは、懲戒処分を

行うほか、異動、降格その他の人事上の措置を行う。

3 従業員が、第5条第4項に違反したときは、異動、降格その他の人事上の措置を行うことがある。

(秘密の保持)

第9条 ハラスメント担当者、従業員を監督する地位にある者及び従業員は、当事者及び関係者のプライバシーや人権を尊重するとともに、個人情報その他知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止等)

第10条 従業員は、ハラスメントに関する苦情相談の申出をしたことを理由として、当該申出をした従業員に不利益な取扱いをしてはならない。

2 会社は、ハラスメントに関する苦情相談の申出をした従業員に不利益な取扱いをしない。

3 会社は、ハラスメントに関する情報通報者に対して不利益な取り扱いをしない。

4 会社は、第2項の苦情相談をした者及び前項の情報通報者に対して、不利益被害が生じないよう必要な措置を講ずる。

(役員への準用)

第11条 本規程は、役員に対しても準用する。

【同一労働同一賃金】

■労働者からの説明要請に対する説明文(例)

【基本給】

基本給は、正社員については、現時点での職務遂行能力、スキル、資格の有無だけでなく、今後、長期間にわたり勤務していただくことを前提に、これらの能力の維持向上やそれらの能力を発揮していただき、会社の昇給、昇格があり得ること、また降給、降格があり得ることとの兼ね合いで決定しています。

これに対して、有期契約社員の皆さまについては、現時点の職務遂行能力、スキル、資格を前提に、定められた期間においてその能力を発揮していただくことを前提に、決定させていただいています。このように考慮要素が異なるため、単純に金額だけを比較できないことにつきご理解ください。

【賞与】

賞与は、功労報酬、生活費の補助、長期間勤務していただくことへの意欲、長期間勤務していただける有能な人材の確保や、安心して当社を選んでいただくこと等、多様な趣旨を含んでおります。

有期契約社員の皆様については、契約期間が決まっており、限られた期間にその能力を発揮していただくことが求められており、上記のような正社員が求められている趣旨が必ずしも合致せず、また当社の経営状況を踏まえますと賞与をお支払いすることができないこと、ご理解ください(もしくはお支払いすることは予定しておりませんが、賞与支給時における会社の経営状況を踏まえて寸志を支給すること

があるかもしれません)。

【退職金】

退職金は、当社では、長期間にわたり当社での勤務に貢献していただいたことへの功労報償、また長期間にわたる継続勤務に対する意欲の向上、有能な人材の確保定着、勤務先を探す際に安定的に勤務できる会社として当社を選んでいただくなど、さまざまな趣旨を含んで支給するものです。

有期契約社員の皆様については、限られた期間に、そのパフォーマンスを発揮していただくことをお願いしており、長期雇用を前提とした上記の趣旨が及ばないことをご理解ください。もともと、当社で正社員登用制度を活用していただくなどして、正社員として今後も長期的に当社で勤務していただける道は用意しております。

【食事手当】(時間外労働に及んだ場合の食事代)

食事手当は、時間外労働が予定されている正社員に対して、夜の食事も会社でとることも多いことから、その補助の趣旨で支給している手当です。

これに対して、有期契約社員の皆様は、基本的に時間外労働が予定されておりません。

このように「時間外労働」の有無に違いがありますので、有期契約社員の皆様には支給がありません。ご理解ください。

【皆勤手当①】 マイナス査定で説明するパターン

皆勤手当は、特定の業務について、突然に仕事に穴があくことで混乱を来すことから、皆勤を奨励するために支給する手当です。

正社員については、遅刻、欠勤、早退は、その後の賞与、昇給においてマイナスの人事査定を実施しています。これに対して有期契約社員の皆様については、遅刻、欠勤、早退は、ノーワークノーペイとしてその時間のみを控除するだけであり、このような人事考課によるマイナス査定を行っておりません。そのこととの見合いで皆勤手当を支給しておりませんのでご理解ください。

【皆勤手当②】 時給で評価しているパターン

皆勤手当は、特定の業務について、突然に仕事に穴があくことで混乱を来すことから、皆勤を奨励するために支給する手当です。

有期契約社員の皆様については、定められたシフトについて、シフト通り出ていただいた場合には、良好な勤務態度として評価し、時給アップの査定において評価しております。

従いまして、有期契約社員の皆様についても、勤務の要素は時給という形で評価しておりますのでご理解ください。

【皆勤手当③】 手当額に差を設けるパターン

皆勤手当は、特定の業務について、突然に仕事に穴があくことで混乱を来すことから、皆勤を奨励するために支給する手当です。

このように皆勤手当は、皆勤という事実の達成に対しての評価であることから、勤務日数、勤務時間

数によって、当然その達成の難易度が異なりますので、正社員と有期契約社員の皆様との間で手当額に差を設けております。そのような事情ですのでご理解ください。

【家族手当】

家族手当は、当社で長期間にわたり勤務していただく中で、結婚、出産、子育て、介護など、あらゆる家族構成に関する変化が生じたとしても、安心して当社で勤務していただけるよう生活の補助を行う福利厚生の一環として支給しています。

従いまして、契約期間が限られている有期契約社員の皆様については、確かに家族構成に応じた出費は当然あるかとは思いますが、限られた期間での家族構成の変化は正社員と比較して多くないと思えますので、当社の経営状況も踏まえその点までの配慮はいたしかねること、ご理解いただけますでしょうか。

【住宅手当①】正社員だけが異動が予定され、実際に異動がある場合

住宅手当は、転勤など住宅の変更を伴う異動により生ずる費用の増加を補填する目的で支給するものです。

かかる異動は、正社員にのみ予定されており、契約社員の皆様にはこのような異動は予定されていません。

このように配置の範囲に違いがあることに基づくものですのでご理解ください。

【住宅手当②】正社員だけ異動が予定され、実際に異動がない場合

住宅手当は、転勤など住宅の変更を伴う異動により生ずる費用の増加を補填する目的で支給するものです。

現状、正社員の異動の例は少ないかもしれませんが、正社員については配置命令が出れば基本的に断れない立場にあります。また、今は、事業所が一つしかなく異動が想定されないとしても、出向や事業所の新設等による異動の可能性があり、そのような場合には基本的に断れない立場にあります。

このように、配置転換が全く予定されていない有期契約社員の皆様とは異なる事情がありますのでご理解ください。

【住宅手当③】正社員も異動が予定されていない場合

住宅手当は、当社で長期間にわたり勤務していただく中で、結婚、出産、介護その他による家族構成や家庭環境の変化に応じた住宅事情の変化が想定されます。そのような変化があったとしても、安心して当社で長期間に勤めていただけるように住宅の費用等に応じた住宅手当を福利厚生の一環として支給しています。

有期契約社員の皆様についても住宅の費用は発生することとは思いますが、限られた期間における住宅事情の変化は正社員と比較して多くないと考えますので、当社の経営状況も踏まえその点までの配慮は致しかねること、ご理解いただけますでしょうか。

以 上